

Zürcher Patrons

Tradition ist eine Tugend



«Ein gutes Truffe du Jour findet einfacher den Weg ins Herz der Menschen als ein strukturiertes Finanzprodukt»: Sprüngli-Chef Milan Prenosil.

Milan Prenosil: Der Süswarenändler

Er hat sein Haus dort stehen, wo auch jeder Monopoly-Spieler bauen will: am Paradeplatz. Eine ältere, adrett gekleidete Dame schiebt im dritten Stock des Hauses die Flügeltüren aus dunklem Holz auseinander und kündigt den Besuch an. Hinter einem Tisch aus Massivholz sitzt Milan Prenosil (48), Neffe von Richard Sprüngli, Spross der sechsten Confiserie-Sprüngli-Generation und heute Verwaltungsratspräsident der wohl bekanntesten Confiserie der Schweiz. Prenosil drückt die Hand kräftig, fast euphorisch. Es ist 8.30 Uhr, ein Donnerstagmorgen. Während des Gesprächs am langen Sitzungstisch serviert die Dame still Kaffee und Konfekt.

Das Ensemble wirkt wie aus einem Rosa-munde-Pilcher-Film – nur ist hier alles echt.

Von «Authentizität» spricht Prenosil denn auch, wenn er gefragt wird, warum die Confiserie Sprüngli im 175. Jahr seit der Gründung erfolgreicher denn je wirtschaftet.

Während andere Konzerne in Anzeigen regelmässig ihre ethisch hehren Ziele verkünden, muss Sprüngli im Jubiläumsjahr nicht über Werte sprechen. Es reicht, wenn die Firma in einer Zeitungsbeilage vom Lehrling bis zum Verwaltungsratspräsidenten alle Angestellten porträtiert. Prenosil sagt: «Natürlich kommt uns der Zeitgeist entgegen. Die Menschen wollen gelebte Ehrlichkeit, Glaubwürdigkeit und Anstand.»

Doch wie schafft es ein Unternehmen, dass die Stadtbewohner eine Confiserie ins emotionale Inventar aufnehmen? Prenosil lächelt. «Ein gutes Truffe du Jour findet sicherlich einfacher den Weg ins Herz der Menschen als ein strukturiertes Finanzprodukt.» Aber Kunden, Partner und Öffentlichkeit wüssten auch, dass die zelebrierte Unternehmenskultur von Sprüngli kein Marketing-Erzeugnis sei. Es sei auch Glück, dass er und sein Bruder in der sechsten Generation noch immer die gleichen Werte vertreten würden wie die vorherigen Generationen, sagt Prenosil, der Sprüngli seit 1994 zusammen mit seinem Bruder und Geschäftsleiter Tomas führt. So überkorrekt die Umgebung ist, so locker gibt sich Milan Prenosil. Mitten im Gespräch sagt er: «Was ich wirklich nicht ertrage, sind Leute, die sich wahnsinnig wichtig nehmen. Egomane und Narzissten, die sich oberflächlich über materielle Dinge definieren. Damit habe ich Mühe.» Die Familie Sprüngli dagegen sei eine Familienbande; alle miteinander stünden in Kontakt, von den Kindern bis zum Onkel. «In unserem Clan werden die Werte gelebt und nicht eingetrichtert. Ja, wir halten zusammen.»

„In unserem Clan werden die Werte gelebt und nicht eingetrichtert.“

Auf sein Erbe angesprochen, sagt Milan Prenosil offen: «Es ist Vorteil und Verpflichtung zugleich, wenn man sich auf den vorgewärmten Chefsessel eines solchen Familienunternehmens setzen kann.» Der Sessel müsse aber auch warm bleiben. «Wir müssen uns im Bewusstsein unserer Tradition weiterentwickeln – sonst kann das ganze Unternehmen in Gefahr geraten.» Prenosil sagt, er verrichte seine Arbeit mit Freude und immer im Wissen, dass alles vergänglich sei. «Bereits die nächste Generation wird sich nicht mehr an die Probleme der heutigen Zeit erinnern», sagt er. Darum sei es wichtig, offen, anpassungsfähig und lösungsorientiert zu sein und diese Überzeugung weiterzugeben.

Insgesamt arbeiten in der Confiserie Sprüngli rund 1000 Leute. Sie teilen sich 800 Vollzeitstellen. Die meisten von ihnen werden im Unternehmen alt. Darin sieht Prenosil nicht nur eine soziale Geste, sondern auch einen grossen Marktvorteil: «Langjährige Mitarbeiter bringen Stabilität in unser Unternehmen und tragen dazu bei, dass unsere Unternehmenskultur gelebt wird. Ganz zu schweigen vom Wissen, das sich unser Unternehmen über all die Jahre sichert.»

Rund 20 Prozent der Belegschaft nehmen jährlich an der Dienstalterehrung teil; zwei Mitarbeiterinnen feierten gar das 50-Jahr-Jubiläum. Als wolle er den Verdacht, dass er ein Gutmensch sei, entkräften, sagt Prenosil: «Wir sind keine Wohlfühloase. Aber wenn jemand nicht mehr kann, dann stellen wir ihn auch nicht einfach auf die Strasse. In den allermeisten Fällen finden wir eine Lösung.»

Im Dialog mit seinen Angestellten ist Prenosil auch im Alltag. Er und sein Bruder sind regelmässig in den Verkaufsstellen und in der Produktion in Dietikon unterwegs, auch an Festtagen. Und wie gelangt Kritik von der Basis zu ihm an die Spitze des Unternehmens? «Ich frage immer die Mitarbeitenden direkt; ich möchte wissen, was schlecht läuft.» Er wolle Probleme frühzeitig erkennen und lösen. Knackpunkt sei aber manchmal eine gewisse Zurückhaltung, die ihm seine Angestellten entgegenbrächten. «Interessant ist, dass die Basis unverkrampfter mit mir spricht als das mittlere Management», sagt Prenosil.

Dann erwähnt er zwei Erfahrungen im Alter zwischen 20 und 30 Jahren, die ihn toleranter und auch demütiger gemacht hätten. Darüber sprechen will er nicht. Er sagt nur so viel: «Ich erkannte damals schmerzlich, dass ich nicht der ‹Siebesiech› war, für den ich mich manchmal hielt. Darum unterstütze ich heute die Leute, übertrage ihnen Verantwortung, lobe und kritisiere sie respektvoll – und akzeptiere auch, dass Fehler passieren können.»